



Lublin, dn. 28.03.2011 r.

Szanowni Senatorowie Rzeczypospolitej Polskiej !

Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych niniejszym zwraca się do Państwa Senatorów z apelem o wnikliwe rozważenie kwestii dotyczącej form zatrudnienia pielęgniarek i położnych w uchwalonej 18 marca 2011 r. ustawie o działalności leczniczej.

Uchwalona ustawa uwzględniła poprawkę wniesioną po II czytaniu ustawy w Sejmie polegającą na wskazaniu, iż za dodatkową formę wykonywania zawodu przez pielęgniarkę i położną uznaje się *indywidualną praktykę pielęgniarki lub specjalistyczną praktykę pielęgniarki wyłącznie w przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego na podstawie umowy z tym podmiotem w ramach prowadzonej jednoosobowej działalności gospodarczej.*

Jak uzasadniano, w ten sposób dokonano ujednoczenia w zakresie możliwości prawnych wykonywania zawodu przez lekarzy oraz pielęgniarki i położne. Uznano bowiem, że zawody: lekarza, pielęgniarki i położnej są zawodami podobnymi i nie należy różnicować form prawnych wykonywania zawodu. Stąd też pielęgniarki (położne) będą mogły wykonywać zawód także w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej w kilku formach:

- praktyki indywidualnej lub specjalistycznej,
- praktyki indywidualnej lub specjalistycznej w miejscu wezwania,
- **praktyki indywidualnej lub specjalistycznej w przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego na podstawie umowy z tym podmiotem.**

Ostatni ze sposobów wykonywania zawodu napawa nas niepokojem bowiem w konsekwencji oznacza, że podmioty lecznicze będą mogły z powodzeniem – w majestacie prawa - zawierać umowy cywilnoprawne tzw. *kontrakty* z pielęgniarkami (położnymi).

Warunkiem będzie prowadzenie – rozpoczęcie prowadzenia - przez nie jednoosobowej działalności gospodarczej.

Tym samym w podmiotach leczniczych usankcjonowane będzie zatrudnienie pozapracownicze jako alternatywa dla zatrudnienia pracowniczego. Zaznaczamy, że owo zatrudnienie na kontraktach zostanie poddane wolnej grze rynkowej. W uchwalonej ustawie nie wprowadzono bowiem żadnych rozwiązań prawnych chroniących stronę słabszą tych umów - pielęgniarek i położnych.

Państwo Senatorowie, zwracamy się do Was, jako przedstawicieli Wyżej Izby Parlamentu, z kilkoma zasadniczymi pytaniami dotyczącymi przedmiotowej zmiany jednocześnie pozwalając sobie wskazać najbardziej prawdopodobne odpowiedzi. Mamy nadzieję, że odpowiedzi na tak prosto sformułowane pytania skłonią Państwa do refleksji jakie konsekwencje może przynieść ustanowienie prawa aprobującego ten stan rzeczy.

Dlaczego pielęgniarce i położne są przeciwne wykonywaniu zawodu w formie jednoosobowej działalności gospodarczej w ramach której zawierać będą umowy (kontrakty) z podmiotami leczącymi (dzisiejsze ZOZ-y) ?

Taka forma wykonywania zawodu niesie dla pielęgniarek i położnych duże niebezpieczeństwo. Przede wszystkim w takim przypadku pielęgniarka nawiązując umowę jest tylko kontrahentem; nie jest już pracownikiem. Nie ma prawa do ubezpieczenia społecznego – składek opłacanych przez pracodawcę. Sama musi się ubezpieczyć a ponadto wypracować środki na zapłacenia tego ubezpieczenia. Wszak prowadzi działalność gospodarczą podlegającą ubezpieczeniom społecznym jednakże opłacaną wyłącznie przez nie same.

Ponadto nie ma prawa do świadczeń przysługujących pracownikom – gwarantowanego płatnego urlopu wypoczynkowego, zwolnień od pracy związanych z opieką nad dzieckiem. W wielu przypadkach może nie mieć prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego z przypadku choroby lub związanych z urodzeniem dziecka. Wszystko bowiem zależy od tego czy będzie ją stać na opłacenia składki na ubezpieczenie chorobowe, które w tym przypadku jest dobrowolne.

W przypadku absencji to ona musi się martwić o zastępstwo a nie podmiot leczniczy (druga strona umowy). Nie ma prawa do normowanego czasu pracy, gwarantowanego wynagrodzenia oraz ochrony typowo pracowniczego jak np. ograniczona odpowiedzialność za szkody. Na podmiot prowadzący działalność gospodarczą czyli pielęgniarce może zostać

przerzucony ciężar zakupu środków ochrony osobistej – odzieży obuwia roboczego być może także innego instrumentarium.

Osoby prowadzące działalność gospodarczą nie będą objęte normami czasu pracy. Możliwa będzie praca bez ograniczeń. Do nich nie będzie stosowana norma czasu pracy – 7 godzin 35 minut na dobę. Będą mogły pracować nawet 24 godziny na dobę przez 7 dni w tygodniu. W tym przypadku będzie bowiem obowiązywała swoboda charakterystyczna dla stosunków gospodarczych – niestety także w zakresie warunków świadczenia pracy przez pielęgniarkę.

Czy wejście w życie przedmiotowej zmiany może spowodować spadek liczby aktywnych zawodowo pielęgniarek i niższy poziom opieki nad pacjentem?

Oczywiście tak. Jeżeli pracodawca będzie zawierał kontrakty z pielęgniarkami to zrozumiałe jest że będzie tego dokonywał w związku z potrzebą czynienia oszczędności. Skoro ma do dyspozycji pielęgniarkę kontraktową, która nie podlega „limitom czasowym” w zakresie świadczenia usług – bowiem nie ma obowiązku zapewniania jej na podstawie Kodeksu pracy 11 godzin odpoczynku dobowego, 35 godzin odpoczynku tygodniowego oraz odpowiedniej liczby dni wolnych od pracy w okresie rozliczeniowym ani w zakresie wynagrodzenia to zamiast dwóch lub trzech pracowników będzie mógł zawrzeć kontrakt z jedną pielęgniarką.

Będzie rzeczą zupełnie zrozumiałą, że chcąc godziwie zarobić takie pielęgniarki będą chciały jak najwięcej pracować. Pod wpływem presji ekonomicznej mogą się godzić na pracę ponad siły.

Ponadto nigdzie nie jest zakazane świadczenie pracy na rzecz kilku podmiotów leczących. Stąd też dość powszechne będzie kończenie świadczenia pracy jednego podmiotu by za chwilę rozpocząć ją u kolejnego. Przykład lekarzy, którzy aktualnie – na podstawie obowiązujących przepisów - w ten sposób wykonują zawód wskazuje na powszechność takiej praktyki.

Chyba nie są potrzebne obrazowe przykłady tego jak, w takiej sytuacji, może wyglądać opieka nad pacjentem.

Skąd przekonanie, że pracodawcy dość powszechnie sięgną do tej formy wykonywania zawodu przez pielęgniarki i położne?

Wynikać to będzie z prostego rachunku ekonomicznego taka forma wykonywania zawodu przez pielęgniarki będzie po prostu tańsza. Jeżeli podmioty lecznicze będą działały

jak przedsiębiorstwa to rozumiało jest, że wynik ekonomiczny przesądzi o wykorzystywaniu tej formy – pozapracowniczej – świadczenia pracy. Aktualnie wielu pracodawców sugeruje, namawia lub zmusza do zatrudnienia cywilnoprawnego lub kontraktów. Aktualnie działają na granicy prawa stąd też nie jest to powszechne. Legalizacji w tym zakresie oznacza powszechne sięgnięcie po tę formę zatrudnienia.

Czy dla pielęgniarek nie będzie bardziej opłacane świadczenia pracy na podstawie kontraktów?

Przejście na kontrakty ma w mniemaniu pomysłodawców zapewnić pracownikom wyższe zarobki. Przedstawiciele działającego w Polsce Stowarzyszenia Pielęgniarek i Położnych Kontraktowych potwierdzają aktualnie tezę, że pielęgniarki na kontraktach zarabiają więcej niż ich koleżanki na podstawie umów o pracę. Owszem, aktualnie tak jest. Taka forma wykonywania zawodu nie jednak aktualnie powszechnego charakteru. Przy powszechnym niedoborze pielęgniarek, te które aktualnie prowadzą jednoosobową działalność wypełniają luki kadrowe. Stąd też rozumiało jest ich zadowolenie z zarobków i tej formy zatrudnienia. Nie bierze się jednak pod uwagę sytuacji, gdy ta forma wykonywania zawodu będzie miała powszechny charakter bowiem wskazany i dozwolony przez prawo. Należy przypuszczać, że większa konkurencyjność to jednocześnie niższe ceny usług. Zasada ta będzie dotyczyła także „rynku zatrudnienia” pielęgniarek. Może się zatem okazać, że to co teraz jest opłacalne - po wprowadzeniu powszechnych regulacji okaże się działalnością przynoszącą minimalne zyski.

Należy zaznaczyć, że w rozwiązaniach systemowych wprowadzając taką formę wykonywania zawodu nie zagwarantowano żadnych świadczeń minimalnych. Oznacza to, że nie będą obowiązywały w tym przypadku żadne gwarantowane świadczenia.

Czy pielęgniarka jako strona kontraktu (umowy) będzie mogła wynegocjować sobie warunki umowy?

Teoretycznie tak. Przedstawiciele Stowarzyszenia Pielęgniarek i Położnych Kontraktowych wypowiadają się publicznie i wskazują, że w kontrakcie można zapewnić sobie właściwe godziny pracy, urlop, czy ubezpieczenie zdrowotne, ponieważ jest to umowa między dwoma stronami i jest to kwestia negocjacji. Po wprowadzeniu przedmiotowych rozwiązań jest to raczej mało prawdopodobne. To na co wskazuje Stowarzyszenie jest możliwe w sytuacji, gdy

pielęgniarka może dyktować warunki. Tak jest w chwili obecnej, gdy pielęgniarki kontraktowe wypełniają wspomniane niedobory kadrowe. W przypadku, gdy kontraktowe zatrudnienie będzie miało charakter powszechny jest to wręcz niemożliwe. Konkurencja spowoduje, że pielęgniarki będą musiały iść na duże ustępstwa by uzyskać zatrudnienie. Jeżeli bowiem jedne będą się domagały postanowień umownych dotyczących prawa do zwolnień związanych z wychowaniem dzieci czy urlopu inne mogą przedstawić konkurencyjne warunki. Nie trzeba szczególnej przenikliwości by wiedzieć która ofertę wybierze pracodawca. Trzeba wyraźnie wskazać, że pielęgniarki nie będą równoprawnym partnerem dla pracodawców. Jako osoby utrzymujące się z własnej pracy zawsze będą stroną słabszą. Przymus ekonomiczny natomiast spowoduje że przyjmą warunki dalece odbiegające od ich oczekiwań.

Szanowni Państwo!

Powyższe zagadnienia miały unaocznić, że uchwalone naprędce liberalne rozwiązania stanowią krok wstecz w zakresie osiągnięć demokratycznego państwa prawa. Cofnięcie się do umów kontraktowych stanowi przekreślenie zatrudnienia pracowniczego – niepodważalnego dorobku XX wieku – ponadnarodowego standardu. Apelujemy zatem o rozważanie powszechnego dopuszczenia zatrudnienia kontraktowego kosztem zatrudnienia pracowniczego.

W imieniu Zarządu Regionu Lubelskiego
OZZPIP

PRZEWODNICZĄCA
Zarządu Regionu Lubelskiego OZZPIP
Maria Giszta Waniarska